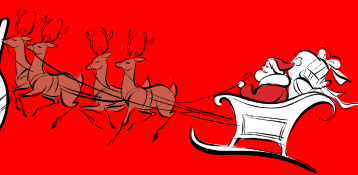




E-NEWS



Ano 2—26ª Edição

15 de Dezembro de 2006

NESTA EDIÇÃO:

Palavra da Redação	1
Perfis de 2006	2
Aniversariantes	3
Férias	3
Novas obras	3
Programa de Treinamento	4
Gincana Egelte	4
Egelte Cegonha	4
Reunião de Gerentes	4
Pesquisa de Clima	5
Campanha AIDS	5
Encontro de Secretariado	5
Frente a Frente	6
Ponto de Vista	7
Humor	8
Espaço do Leitor	8

Sobre o E-news

E-mail:

rh@egelte.com.br

Responsável pela Edição:

Maildes Marinho.

Você encontra o E-news
também no nosso site:

www.egelte.com.br



PALAVRA DA REDAÇÃO

Mas já?

Chegamos ao final de mais um ano. Um ano especialmente difícil, mas com a superação de impensáveis e imensuráveis dificuldades.

Vivemos, superamos e vencemos desafios, com a garra e a alegria de ser Egelte. Cada um de nós que aqui labora, que se esforça, que se desdobra e que vibra, representa essa alegria e participa da construção de um futuro melhor.

Que venha um novo ano!

Para o ano novo que está por iniciar, renovamos nossas melhores expectativas, e, mais uma vez, fazemos um chamamento especial a todos os nossos colaboradores para que, com muita garra, determinação e alegria, cresçamos juntos. Precisamos fazer ainda melhor, necessitamos fazer diferente..., e sempre mais do que se espera de nós....

Contar nossas bênçãos, andar mais uma milha, usar com sabedoria nosso poder de escolha e fazer tudo com muito amor, amor por nós mesmos, pelo próximo, por Deus..... pelo Deus de cada um..., independente de religião, certamente nos ajudarão a construir uma empresa cada vez melhor para todos nós colaboradores e para o país.

Desejamos a todos os nossos colaboradores e leitores um natal de muita paz e um novo ano com saúde, repleto de alegrias e realizações.

Egelte, lugar de gente feliz!

30 Anos de luta e paixão!

Boa Leitura!



Perfis 2006

Perfis que foram destaques no ano de 2006



Mestre Cardoso!



Vicente Antonio!



Joel Cervio!



Adriana Oliveira!



Soel Silva Leon!



Everaldo Quintana!



Eliza Pael!



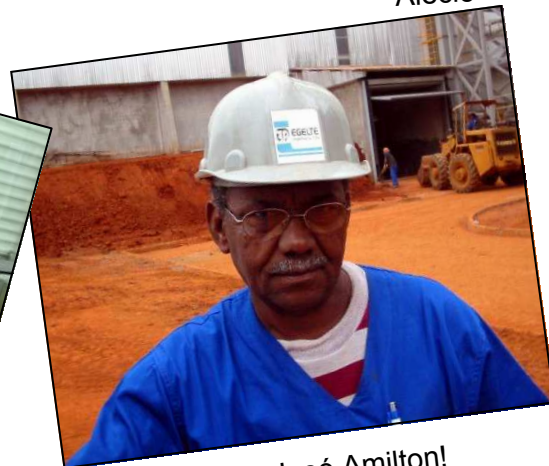
Paulo Leandro!



Alécio Toller!



Siegberto Klein!



José Amilton!

Aniversariantes do mês

Escritório:

Everton Carvalho Santos	02/12
Nelson de Castro Junior	09/12
Ademir Marinho	10/12
Wagner Souza Rocha	12/12
Sidney Vieira Pereira	19/12
Luiz Felipe do Nascimento	30/12

Obra Águas Guariroba:

Uilian Ribeiro dos Santos	05/12
Eder Alves dos Santos	16/12
Adalberto Nespoli Ferreira	19/12
Everaldo Moraes Ribeiro	23/12

Obra Sadia:

Severino Inácio da Silva	02/12
Francisco de Assis dos Santos	08/12
Anasion Moreira Batista	10/12
Benedito Rosemberg Moreira Alves	15/12

Obra Bungue:

Flavio Porfilio Freires	25/12
-------------------------	-------

Obra Louis Dreyfus:

Dielse Pereira Ribas	01/12
Jose Gomes Viana	01/12
Francisco Raimundo Moreira	04/12
Pergentino Alexandre Cardoso	06/12
Jose Cleber de Sousa	22/12
Francisco Angelo Ferraz	25/12
Manuel do Nascimento	25/12

Obra AWB Brasil/ BA:

Afonso Cirilo Gabriel	29/12
-----------------------	-------

Obra Sadia - Ampliação:

Fernando Dias dos Santos	09/12
Tarcisio Valério do Nascimento	24/12

Férias

Desejamos boas férias aos colaboradores que estarão descansando neste mês de dezembro:

Siegberto Klein	Desenhista
Maildes Marinho	Gerente de RH
	Gerente de Finanças
Markus Rebmann	Engº Civil
Ezir Muniz de Brito	Motorista
Jose Mario C.Romero	Engº Orçamentista

Novas Obras

A Diretoria da Egelte compartilha com os seus colaboradores a alegria pelo fechamento de mais um contrato:

Cliente: Usina Maracajú

Obra: Construção de bases para tanques e equipamentos

Prazo: 2 meses – início imediato

Gerentes de Contratos: Ivan (venda) e Edson (gerenciamento)

Engº Residente: Antônio Brenner

Mestre de Obras: a definir

Prêmio por desempenho

No mês de novembro iniciamos o pagamento do prêmio (50%) por desempenho referente à avaliação de desempenho realizada em julho deste ano. O valor restante do prêmio está ainda em fase de programação.

Para os que foram bem avaliados e que estão alocados aqui no Escritório Central, o prêmio foi entregue em mãos, individualmente, oportunidade em que a empresa transmitiu pessoalmente o reconhecimento pelo esforço e desempenho apresentados.

Para os que estão alocados em obra, foram feitos depósito em conta, sem contudo esquecer de efetuar o devido reconhecimento pelo desempenho diferenciado.

Programa de Treinamento

Em 1º de Dezembro a empresa concluiu o **Programa de Capacitação e Treinamento de 2007**.

O Programa consiste em oferecer 46 cursos de capacitação para as áreas de Administração e Finanças, Técnica e Comercial visando melhor desempenho de seus colaboradores.

O Programa pode ser consultado a qualquer momento na Gerência de Recursos Humanos.

Gincana Egelte

Como já é tradição, a Egelte ao final de cada ano realiza uma campanha para unir esforços e ajudar as pessoas mais necessitadas.

Neste ano a campanha é o "**Natal da Alegria 2006**".

A gincana teve início em 1º de Dezembro/ 2006 e finalizará em 20/12/06 às 17h, prazo limite para a arrecadação de alimentos não perecíveis, brinquedos e também doação de sangue.

Os colaboradores do Escritório Central foram divididos, por sorteio, em 3 equipes de Diretores: Márcio, Casanova e Egídio e terão até o prazo limite para entregar os itens arrecadados, que contarão pontos de acordo com uma tabela estipulada pela comissão organizadora.

A distribuição dos itens arrecadados deverá ocorrer até o dia 23/12/06 e as entidades serão escolhidas de comum acordo entre as equipes, podendo cada equipe indicar uma.

Almoço com a Diretoria

Com o objetivo de dar as boas vindas e trocar experiências sobre a obra executada, ocorreu no último dia 08/12 (sexta-feira) o já tradicional almoço com a diretoria, que ocorre, sempre que possível, ao final de cada obra.

O convidado, nesta ocasião foi o eng. Sílvio Viterbo de Castro, residente que recentemente concluiu a execução da obra Sara Lee Cafés do Brasil, em Jundiá-SP.

Saboreando um delicioso churrasco, o eng. Sílvio externou a satisfação do cliente com o

trabalho realizado na obra e relatou o que aconteceu de mais importante durante sua execução.

Circulares

14/2006—Ref. Contratação de Prestadores de Serviços Pessoa Física: contratação de prestador de serviços pessoa física, ou transportador autônomo deverá ser previamente autorizada pelo Diretor de Adm. e Finanças.

15/2006—Ref, Aquisição e Controle de Bens Móveis: Fica vetada a compra de qualquer bem móvel sem a devida autorização da GLM.

Egelte Cegonha I

Em outubro a colaboradora Joyce Soares, auxiliar administrativa da Gerência de Projetos, deu a luz ao pequeno Guilherme. Mamãe e bebê passam bem. Parabéns!!

Cegonha II

A Gerente de Orçamento, Eng^a Darlene, se afastou de suas atividades para o período de licença maternidade.

A pequena Nathália deve nascer no dia 14 de Dezembro. Papai Wellington e mamãe Darlene aguardam ansiosos sua chegada.

Reunião de Gerentes I

No dia 27 de novembro foi realizada mais uma reunião de Gerentes da área de Administração e Finanças.

Diversos assuntos foram tratados dentre eles um balanço do ano de 2006 e as expectativas para 2007.

Reunião de Gerentes II

No dia 01 de dezembro realizou-se mais uma reunião de gerentes de contratos.

Foi feito um balanço de 2006, além de discussões sobre expectativas para 2007. Nesta linha foram definidas novas formas de atuação de Gerentes de Contrato, dentre outros assuntos.

Pesquisa de Clima

Realizamos em novembro mais uma Pesquisa de Clima Organizacional.

Os resultados foram muito satisfatórios e em breve serão publicados.

Egelte, lugar de gente feliz!!!

Campanha contra AIDS

Dia 1º de Dezembro foi comemorado o Dia Mundial da Luta Contra a AIDS e a Egelte também participou desta luta.

Foram distribuídos panfletos explicativos, além de preservativos para nossos colaboradores do Escritório Central e Águas Guariroba.

Decoração de Natal

Estamos em clima de Natal e a Egelte está lindamente decorada.

No pátio foram colocadas muitas luzes e na parte interna os enfeites dão um toque especial ao clima natalino. Parabéns à equipe responsável.

1º Enc. Estadual de Secretariado

Nos dias 26 e 27 de Setembro deste ano, nossa secretária Eliza Pael participou do 1º Encontro Estadual de Secretariado de MS realizado na Câmara Municipal.

Eliza Pael compôs a mesa em conjunto com autoridades da Instituição de Ensino Superior da Funlec, representando a turma do 8º Semestre do Curso de Secretariado Executivo Bilíngue.

O Evento teve a participação unânime de Secretárias (os) de Campo Grande e interior do MS, uma iniciativa brilhante que com certeza não ficará no primeiro. Nos dois dias foram apresentadas palestras que envolviam a área de Secretariado com palestrantes renomados de



Eliza Pael ao centro



Eliza Pael durante a solenidade

Observatório da Imprensa

COMO TIRAR AS FÉRIAS

Para os viciados em trabalho, mala é sinônimo daquele cara chato que senta à mesa ao lado. Mas para os que apreciam as delícias das férias, ela é um símbolo de liberdade. Ou não. Segundo pesquisa realizada pelo Isma (Internacional Stress Management Association), 38% das pessoas têm medo de tirar férias. Ana Maria Rossi, presidente no Brasil da instituição voltada para prevenção e tratamento do estresse e que atua em 12 países, explica que esse temor é gerado pelo medo de perder o emprego, receio de não participar de decisões importantes na empresa ou, simplesmente, de não fazer falta.

Diante desse quadro, Ana Maria sugere que até mesmo o esperado período de descanso precisa de planejamento. Concorda com ela Cristina Marques Parra, gerente de consultoria Manager. Ela aconselha que o profissional deixe a chefia tranqüila com a sua ausência, passe todas as informações “necessárias e precisas” para quem ficar responsável pela sua área e avise aos clientes que o trabalho não será interrompido.

O que não é possível, alertam as duas especialistas, é ficar de férias sem férias. “É um período para recarregar as baterias”, explica Ana Maria. “É fundamental essa parada”. Próximo às férias, ficamos impacientes, intolerantes, sem gás, desmotivados”, diz Chistina. Ela lembra que “tirar férias dá uma renovada, alivia a pressão do dia-a-dia”. Mais do que isso, a consultoria da Manager ressalta que, ao retorna do descanso, o profissional consegue render mais para empresa, “já que volta mais motivado, pois descansou, curtiu a família, além de ter aguçado sua criatividade, o que impactará nos resultados”.

Mas, afinal, quem tem direito a férias? Segundo a legislação trabalhista em vigor no País, o direito às férias é adquirido com um ano de trabalho. Entretanto, o empregador tem o período de um ano (a partir da data que o direito foi adquirido) para conceder o gozo dessas férias, que é o chamado período concessivo. Ou seja, o trabalhador adquire o direito com um ano de trabalho, mas poderá efetivamente desfrutar das férias em até dois anos.

Além disso, por lei, as férias têm duração de 30 dias. Mas é possível que haja o fracionamento desse período, de modo que a empresa conceda 20 dias em um mês e mais 10 dias em outro, ou 15 dias a cada vez. E, para o cálculo de quanto receberá para usufruir do período de férias, além do salário base é necessário saber quanto tempo de trabalho possui o empregado desde o vencimento das últimas férias. Se esse período for de 12 meses, ele receberá o valor integral das férias, mais um terço de abono. Porém, se completar período inferior a 12 meses, receberá proporcionalmente o valor das férias, também com acréscimo de um terço de abono.

Amparado pela legislação

Como em momentos de dificuldades financeiras muita gente boa opta por vender 10 dias de férias, é bom saber que, neste caso, deverá receber o pagamento das férias integrais, mais o valor correspondente aos 10 dias trabalhados, além do um terço. Isso significa que a pessoa usufruirá de 20 dias de férias e receberá o valor correspondente a 40 dias, além de um terço de abono.

Legislação à parte, o crucial das férias é o desligamento que permitirá, inclusive, retornar renovado ao trabalho. “As pessoas se sentem cada vez mais cobradas, estressadas e sem alternativa”, lamenta Ana Maria.

Ela alerta que, para garantir o descanso nesse momento tão especial, é preciso estar atento a algumas iniciativas fundamentais. É importante, por exemplo, não viajar imediatamente, no dia seguinte ao último dia de trabalho. “O ideal é garantir dois dias de intervalo, para não correr”, aconselha.

Ana Maria diz que as pesquisas do Isma mostram que uma pessoa leva uma média de 10 dias para se entregar realmente às férias e, 10 dias antes de retornar ao trabalho, já começa a se ligar na rotina. E o pior, 25% das pessoas perdem os benefícios das férias uma semana após voltar ao trabalho e 75% das pessoas perdem esses benefícios, tornando-se novamente estressados, em 30 dias.

Uma notícia muito ruim, mas que não deve apavorar quem está aguardando ansiosamente os dias de descanso. Há comportamentos que podem levar o trabalhador a se incluir no pequeno grupo dos que estendem os benefícios das férias pelo ano inteiro. Segundo Ana Maria, além de viajar somente depois de 48 horas do início das férias, é preciso retornar de viagem pelo menos 72 horas antes do retorno ao trabalho, para economizar muita dor de cabeça. A dica é ainda mais importante no caso de mães que ainda vão cuidar do material escolar dos filhos por exemplo.

Ana Maria considera também que é mais eficiente dividir o período de férias várias vezes ao ano, em 10 ou 15 dias, do que usufruir tudo de uma só vez. “ Não haverá tantas pressões e cobranças e os benefícios vão se perpetuando”, acredita.

E, independente do tamanho das férias, é fundamental alguma racionalidade na escolha do destino da viagem. Ir com filhos pequenos para lugares que só serão atrativos com sol por exemplo, pode ser uma tremenda roubada. Assim como levar adolescentes para viagens sem qualquer diversidade de interesses. Ou, ainda pior, contratar um trekking sem nunca ter gostado de caminhadas.

É preciso tomar muito cuidado também com os cursos de férias. “um curso de imersão é um período de aperfeiçoamento, e não férias”, lembra Ana Maria. Ela sugere que, se o estudo for muito desejado ou inevitável, que esteja limitado apenas a uma parte do dia, para possibilitar horas de descanso.

Cuidar do retorno

Christina, da Manager, acredita que é importante cuidar do retorno ao trabalho, exatamente para não perder os benefícios do descanso. “ o retorno é um pouco lento. O ideal é uns dias antes de retornar já se preparar para a volta, ter em mente o que fará ao chegar à empresa. Alguns profissionais levam em média duas semanas para se desligar da empresa ao sair de férias e menos de uma para se engajar de novo. Esse período varia de acordo com o cargo e a responsabilidade”, observa. Ela cita como exemplo que uma profissional que trabalha fazendo limpeza, servindo café, se adapta no mesmo dia, enquanto um diretor, sem se reunir e pegar os feed backs, sem ter um relatório em mãos, terá mais dificuldade.

Mas, se os que têm empregos formais com garantias trabalhistas já têm problemas com as supostamente paradisíacas férias, que dizer dos que trabalham por conta própria? Christina lembra que uma tendência hoje de mercado é contratação Pessoa Jurídica, sem carteira assinada e, nesse caso, não há muito que negociar. Ela explica que se o contrato for na área comercial, por exemplo, fica difícil estipular data, já que dependerá dos negócios e do andamento dos projetos. Neste caso, cada profissional terá que definir como usufruirá das férias junto à Empresa que, afinal nunca descansa.

Ela explica que uma grande dificuldade é conciliar os prazos dos trabalhos. “ É necessária muita disciplina financeira, pois como não temos 130 salários e nem remuneração de férias, temos que fazer retiradas mensais, uma poupança-férias, para que não fiquemos sem recursos para viagens”, ensina.

Jornal Correio do Estado de 15/11/2006.

RH NADA ESTRATÉGICO

O papel do diretor de recursos humanos está longe de ser reconhecido de maneira unânime entre as empresas brasileiras, segundo levantamento realizado pela pesquisadora Betania Tanure, da Fundação Dom Cabral, com 188 executivos de diversas áreas. Para 57% deles, o peso do diretor de RH nas decisões estratégicas é menos que o de seus colegas de outros departamentos.

Apenas 9% dos entrevistados afirmam que esses profissionais influenciam o futuro do negócio, enquanto para 35% eles têm função meramente operacional.

TRABALHANDO COM O INIMIGO

Enganam-se quem pensa que o principal responsável pelo estresse no ambiente corporativo seja o volume de trabalho cada vez maior ou as cobranças de chefes malucos. O vilão, segundo revelou pesquisa da consultoria americana ComPsych com aproximadamente 1000 profissionais, são os colegas de trabalho. Isso mesmo. Eles foram citados por 36% dos entrevistados.

Revista Exame de 08/11/2006

Reunião do Comitê de Tecnologia

Dia 28 de novembro o comitê de tecnologia promoveu sua 24ª reunião. Na ocasião foi realizada uma avaliação da situação atual do desenvolvimento de tecnologia na Egelte, e discutidas também novas propostas para aprimoramento.

Em pouco mais de 14 meses de existência do comitê, foram analisados 42 assuntos sendo que dentre os testados e aprovados, alguns foram

aplicados e outros aguardam oportunidade de aplicação. Existem ainda projetos em andamento que ainda não foram concluídos.

Para o próximo ano espera-se uma continuação e ampliação dos estudos, com investimentos específicos e contínuos, visando aperfeiçoar os nossos produtos e serviços.

FRENTE a FRENTE com ELIZA

Entrevistado: Valdinei Jacques Alves Gerente de TI

Vamos saber mais sobre:

Valdinei Jacques Alves, Analista de Sistemas, “quase” Físico, casado, há 09 anos na empresa, amigo, solidário, confiável, pai dedicado de três lindos filhos, resumindo....ele é o “kara”!

Fale sobre seu dia-a-dia na empresa.

Meu dia a dia na empresa é bastante corrido. São chamados de suporte técnico, computadores com problemas e projetos em andamento, mas tentamos fazer o possível para manter os sistemas em funcionamento e contribuir para o crescimento da empresa.

Quais são seus pontos fortes e fracos?

Meus pontos fortes são a dedicação e a persistência e os principais pontos fracos são o detalhismo e a administração do tempo.

Qual sua ambição para o futuro?

Ter uma vida tranqüila e exercer alguma atividade que traga algum retorno social.

Como você descreveria sua personalidade?

Sou calmo, solidário, pensativo, prestativo e sempre disposto a ajudar e a aprender.

Poderia descrever alguma situação em que seu trabalho foi incentivado?

Tenho recebido sempre incentivos por parte da diretoria e dos colegas de trabalho, o que me motiva a sempre buscar o melhor e aperfeiçoar

meu trabalho, mas o maior incentivo que se pode receber é ver o fruto do trabalho realizado através da satisfação de nossos clientes.

Que tipo de leitura e filme você aprecia?

Gosto de toda leitura informativa em geral, seja ela cultural ou técnica, mas também não dispenso um bom romance policial. No caso dos filmes prefiro os de ação.

Qual a sua contribuição para a empresa?

Meu trabalho é facilitar o trabalho de nossos colegas, automatizando ou agilizando processos já existentes, além de zelar pelo bem mais precioso da empresa – depois das pessoas é claro – os dados e informações que são gerados no dia a dia.

Você ama o que faz?

Indiscutivelmente, acho que esse é um dos segredos do sucesso em qualquer atividade, mas o que mais me fascina em tecnologia são os desafios em que temos que elaborar estratégias para resolvê-los.

Para você o que é Felicidade?

É estar feliz consigo mesmo e ver as pessoas que nos rodeiam felizes também.

Qual sua expectativa para 2007?

Minha expectativa é que seja o ano do crescimento, em que possamos realizar todos os projetos que fomos obrigados a adiar em 2006. E que sejamos todos muito mais felizes do que fomos neste ano!!!

Ponto de Vista

Experiência e Carreira

Ter atuado em poucas empresas deixou de ser uma vantagem em relação ao mercado de trabalho. O que já foi sinônimo de estabilidade profissional e de compromisso com a organização, hoje, não raras as vezes, pode ser visto como representação de pouca versatilidade. Mas tudo isso não passa de rotulações, **considerando que o importante realmente é a capacidade do profissional, seja de que idade for, de se manter atualizado, criativo e produtivo no seu contexto organizacional.**

Portanto, a questão se encerra sob esta ótica, sem prejuízo dos demais comentários que se seguem.

Passar um tempo maior na mesma empresa, permanecendo na mesma função pode ser bom ou ruim, dependendo da função e do profissional. Em se tratando de um profissional atuante e receptivo às mudanças na ambiência, certamente sua contribuição será de grande valia, pois estará aliando sua experiência aos novos métodos e tecnologia de atuação, obtendo resultados satisfatórios. No entanto, se for um profissional acomodado e arcaico, sua parcela para agregação de valor aos processos da empresa será de importância menor. Neste caso, pode se dizer ainda que há uma contribuição maléfica pela perpetuação de práticas inadequadas, evitando até mesmo a oxigenação da inteligência da organização.

Passar um tempo maior na mesma empresa, mudando de funções e permanecendo em cada uma delas, a exemplo do parágrafo anterior, tem efeito vinculado ao ser humano profissional. Sendo receptivo e buscando novos conhecimentos, sua experiência, provavelmente, será mais rica, pela vivência de situações diferenciadas. Aqui cabe uma constatação interessante. O profissional deve ter a capacidade de adaptar-se às novas funções, procurando desenvolver competências necessárias ao seu adequado desempenho, em lugar de se considerar apto ao sucesso por conta de uma boa desenvoltura em função anterior.

Passar por um número maior de empresas, permanecendo menos tempo em cada uma delas segue o raciocínio anterior. O que realmente importa é a capacidade do profissional em se manter atualizado e aberto aos novos conhecimentos disponíveis. Assim é que esta hipótese tanto pode indicar tratar-se de um profissional deste nível como ao contrário, ou seja, um profissional que não consegue se sustentar em organização alguma.

Nos dias atuais, os profissionais modernos estão sempre atentos à novas oportunidades. Portanto, constantes mudanças de organização podem ser fruto desta busca incessante, não devendo ser encarada como fato negativo.

Por outro lado, fazer carreira em uma empresa também não deve ser encarado como comodismo ou

incompetência, pois que devemos ter em mente que o profissional deve ser criativo e produtivo para a organização, independentemente do seu tempo de empresa, mas diretamente vinculado à sua capacidade adaptativa aos novos conceitos, métodos e tecnologia.

É interessante concluir que muitas organizações ainda criam e cultivam profissionais que, a partir de determinado momento, julgando-se competentes ao extremo, abdicam da obtenção de novos conhecimentos, dificultando a necessária flexibilidade que atualmente as empresas necessitam ter frente às constantes e cada vez mais velozes mudanças de ambiência. Portanto, os profissionais de recursos humanos devem estar sempre atentos visando minimizar esta prática, estimulando o continuado aperfeiçoamento dos talentos de suas organizações.

Neste sentido, à área de recursos humanos cabe um fundamental papel. Deve estar atenta tanto em relação à ambiência externa quanto à interna, procurando despertar o interesse e a motivação dos funcionários na obtenção de uma formação de maior amplitude, tanto em benefício próprio quanto da organização. Isto significa internalizar competências que os transformem em profissionais preparados para lidar com as estratégias e metas da empresa e, também e não menos importante, com mudanças e transformações no cenário empresarial, tão comuns nos novos tempos.

O desenvolvimento de pessoas, por meio de processos adequados de treinamento, com base em planos montados em função de necessidades identificadas, merece especial atenção. Devem ser utilizadas todas as técnicas ao alcance, de acordo com as circunstâncias verificadas, tais como, palestras, workshops, multiplicadores, seminários, job rotation, on the job, coaching, mentoring, vivencial, encenações ou lúdicos e treinamento à distância. O importante é propiciar aos seus profissionais a possibilidade de discussão sobre temas diversos (técnicos, operacionais e comportamentais), levando-as reflexão e compreensão de assuntos relacionados ao mundo empresarial.

O processo de gestão de carreiras também tem importância destacada, uma vez que estimula o autodesenvolvimento das pessoas, seguindo as diretrizes definidas pela organização. Portanto, a área de RH deve, neste particular, indicar as competências que seus funcionários necessitam adquirir, podendo direcionar para caminhos que conduzam a aquisição de variados conhecimentos e habilidades, contribuindo para a formação de profissionais versáteis e pré-dispostos a lidar com o ambiente de constantes mudanças.

Respostas rápidas a tais alterações de ambiente conferem vantagem àquelas organizações melhores preparadas para lidar com os novos horizontes. A falta de adaptação aos novos cenários, por outro lado, pode representar até mesmo o fracasso dos negócios das empresas, levando-as, muitas vezes, até mesmo ao encerramento de suas atividades.

Márcio Teixeira

Humor

Estratégia

Pai - Filho, escolhi uma ótima moça para você casar.

Filho - Mas pai, eu prefiro escolher a minha mulher.

Pai - Meu filho, ela é filha do Bill Gates.

Filho - Bem neste caso eu aceito.

Então o pai negociador vai encontrar o Bill Gates.

Pai - Bill, eu tenho o marido para a sua filha.

Bill Gates - Mas a minha filha é muito jovem para casar.

Pai - Mas esse jovem é vice-presidente do Banco Mundial.

Bill Gates - Neste caso tudo bem.

Finalmente o pai negociador vai ao Presidente do Banco Mundial.

Pai - Sr. presidente, eu tenho um jovem recomendado para ser vice-presidente do Banco Mundial.

Presidente do Bco Mundial - Mas eu já tenho muitos vice-presidentes, inclusive mais do que o necessário.

Pai - Mas Sr. este jovem é genro do Bill Gates.

Presidente do Bco Mundial - Neste caso ele pode começar amanhã mesmo.

Moral da estória:

Não existe negociação perdida. Tudo depende da estratégia.

Enviado por Luiz Paim Casanova

2007 será bom para os mesmos

Estamos chegando em 2007. E aqui vão alguns “pense nisso”:

Em primeiro lugar é preciso lembrar que 2007 passará tão rápido quanto 2006. Os dias vão parecer ter apenas 12 horas; as semanas 4 dias e os meses 19 dias. Não me pergunte a razão. Só sei que a sensação será de que o Carnaval e o Natal serão separados por apenas 60 dias. Assim, o primeiro “pense nisso” é que deveremos fazer uma excelente gestão de nosso tempo. É preciso ter uma grande capacidade de filtrar informações e trabalhar apenas com o essencial e o importante e saber descartar as acidentais que nos roubam tempo.

Em segundo lugar é preciso lembrar que, na empresa, a competição será ainda mais acirrada. Teremos cada vez mais os competidores, com qualidade semelhante à nossa e preços similares aos que conseguimos praticar. As margens serão ainda mais estreitas. Para vencer neste contexto só podemos ter conosco gente excelente que terá que ser formada e desenvolvida dentro da empresa e esse será um enorme desafio. Pense nisso;

Em terceiro lugar, para vencer em 2007 será preciso saber esquecer as mazelas da política, que num ano eleitoral se passou foram ainda mais visíveis e risíveis e concentrar nossos esforços no que realmente vale a pena: nossa família, nossa empresa, nosso emprego, nossos amigos, nossos valores. Pense nisso.

Em quarto lugar, é preciso lembrar que 2007 será bom para os mesmos... Os mesmos que venceram em 2003, 2004, 2005 e 2006. Ou seja, os que já acordaram para a realidade de que o mundo mudou, o mercado mudou, o cliente mudou e empreenderam as necessárias mudanças que os fizeram vencedores. Enfim, 2007 será bom para os mesmos que investiram em ciência e tecnologia, pesquisa e desenvolvimento, adotaram uma política de caixa, cuidaram seriamente da formação e desenvolvimento de pessoas e que entenderam que o tempo de vencer sem qualidade produtividade, competência, custos baixos, honestidade e ética realmente acabou. Pense nisso.

Feliz 2007!

Prof. Luiz Marins

Enviado e adaptado (datas) por Maildes Marinho.

Egelte, 30 anos de

Luta e Paixão !

Joint Venture

A Egelte e a empresa CIVIC Corp do Brasil, sediada no Rio de Janeiro, formaram uma Joint Venture cujo objetivo principal é a implantação de projetos ligados a bio-combustível.

O acordo foi fechado em reunião realizada no Escritório Comercial da Egelte em São Paulo, no dia 13/12/2006, que contou com a participação de diretores das 2 empresas.

Ao contrário dos projetos de biodiesel, este projeto prevê a geração de combustível 100% vegetal, sem qualquer adição de combustível fóssil.

Mensagem da Diretoria

Prezados Colaboradores da Egelte,

A Diretoria, com alegria, neste momento de confraternização natalina e renovação de esperanças, agradece o empenho de todo o seu corpo de colaboradores, que ao longo do ano de 2006 se dedicou e fez o seu melhor para que a empresa pudesse vencer desafios, superar obstáculos e chegar a 2007 preparada para alcançar novos horizontes.

Desejamos a todos o melhor natal e um novo ano com muita saúde, sucesso e trabalho.

Márcio Luiz Teixeira

Diretor de Administração e Finanças

Luiz Paim Casanova

Diretor Técnico

Egídio Vilani Comin

Diretor Comercial / Diretor Presidente

